

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS POLICIALES

1.- INTRODUCCIÓN:

La Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile, en adelante: ACIPOL, Academia o Plantel; en su calidad de establecimiento de educación superior, reconocido como tal por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza Nro. 18.962 y de acuerdo al artículo 52º del D.F.L. Nro. 2 de 2009, integrante del Sistema de Educación Superior Chileno en virtud de la Ley Nro. 21.091, en virtud de la Ley Nro. 21.369, publicada el 15.09.2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, busca promover políticas integrales, planes, programas, proyectos y acciones concretas orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de los procesos educacionales que imparte, sean de perfeccionamiento, especialización o capacitación. Todo ello, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se integren a su Comunidad Académica o se relacionen con ella, prescindiendo de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La Academia reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, asumiendo qué medidas y cómo adoptarlas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género, con la finalidad de que las interacciones estudiantiles, académicas y laborales, se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo pleno de sus potencialidades.

La Academia declara categóricamente que el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. Su adecuado enfrentamiento requiere incorporar criterios de género en todos los ámbitos de acción que sean necesarios.

Concordante con los lineamientos de su Plan Estratégico de Desarrollo Educativo 2020 – 2024, en lo que al Eje Estratégico Estructura Organizacional y Gobierno se refiere y, en especial, teniendo en consideración el Objetivo Específico orientado a crear o actualizar la normativa interna relativa a las diferentes áreas de gestión de la Academia y el Programa de Actualización de la normativa interna, mediante esta Política organizacional se busca garantizar un ambiente académico y laboral libre de toda práctica o conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Consecuentemente, la ACIPOL estima de la mayor relevancia que todas las personas que integran su Comunidad Académica o se relacionen con ella, puedan acceder a mecanismos formalizados, claros y efectivos de prevención y reparación de prácticas y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como de procedimientos concretos, conocidos y expeditos para realizar las respectivas denuncias, en aquellos casos en que se vean afectados sus derechos por dichas conductas, las que deberán ser investigadas y sancionadas conforme a la normativa vigente.

No obstante, la ACIPOL reconoce expresamente que la regulación establecida en esta Política y los procedimientos que de ellas deriven, no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera, la facultad de todo aquel que los invoque o emplee, de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales que estimen pertinentes para hacer valer sus derechos.

La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género será incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por el Plantel, incluso aquellos que digan relación con actividades de esparcimiento y recreación.

Será de responsabilidad de la Dirección del Plantel, establecer órganos de competencia especial para investigar y sancionar prácticas y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal adecuadamente capacitado en derechos humanos y las materias de interés de esta Política, con recursos humanos y financieros suficientes para desarrollar sus actividades.

2.- ALCANCE:

Para efectos de esta Política, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que cursen procesos educacionales de Perfeccionamiento, Especialización o Capacitación en el Plantel, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquiera otra función relacionada con el Plantel en su calidad de Institución de Educación Superior.

La Academia tendrá potestad de investigar y sancionar prácticas y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en conformidad a la Ley Nro. 21.369, publicada el 15.09.2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, la que se extenderá a los hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y desarrolladas por el Plantel o por personas vinculadas a ella de conformidad a lo indicado el párrafo anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de la misión, fines y propósitos de la Academia.

3.- MARCO CONCEPTUAL:

Aquellas conductas que vulneran la dignidad de las personas, entre ellas el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, constituyen hechos de violencia organizacional, es decir, manifestaciones de conducta abusiva, especialmente en lo que implica comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su ocupación o empleo, o bien, degradando el clima organizacional en el cual desenvuelve su quehacer. Pueden ellas darse en los siguientes sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura.
- **Horizontal:** se da entre pares o grupos de pares.

3.1.- ACOSO SEXUAL:

Para la Academia, la aproximación inicial al “Acoso Sexual” se da desde lo dispuesto en el artículo 2º, del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nro. 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, estableciendo que por acoso sexual entiende en todo caso que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de índole sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Con tal orientación, recogida por la Circular Nro. 1.850 de la Dirección General de Carabineros, 16.06.2022, que actualiza instrucciones sobre acoso laboral y acoso sexual y en conformidad a la Ley Nro. 21.369, el Plantel declara que constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

De la definición inserta en el Código del Trabajo es posible colegir algunas implicancias de las que la ACIPOL se hace parte. En concreto, el acoso sexual:

- Es realizado por una persona: Ello implica que la conducta puede ser de hombre a mujer o viceversa, además de entre personas del mismo sexo. Junto con ello, este puede ser considerado una forma más de discriminación de género, tanto en lo legal como en lo conceptual.
- Carece del consentimiento de la parte afectada: Esta ausencia de consentimiento libre y espontáneo es esencial para configurar el acoso sexual. En caso que el requerimiento de tipo sexual se responda y acepte libre y de propia voluntad, no se configura acoso sexual.
- Puede llevarse a cabo por cualquier medio: Las conducta y práctica de acoso sexual no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que su alcance comprende cualquier acción del acosador sobre la víctima que puede significar un requerimiento sexual indebido.
- Amenaza o perjudica la situación laboral y/o académica o bien las oportunidades en el empleo y/o estudio de la víctima: La negativa de una persona a aceptar o a responder el

requerimiento sexual indebido es ocupada de forma manifiesta o latente para adoptar decisiones que afectan el trabajo o los estudios de la persona, creando además un entorno intimidatorio, hostil o humillante para quien sufre el acoso sexual.

La ACIPOL considerará conducta o práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas como las que se mencionan a continuación:

- Comportamientos físicos de naturaleza sexual.
- Conductas verbales de naturaleza sexual, especialmente aquellas que traducen que se representa a los acosados como objetos sexual y no como a miembros de la Comunidad Académica del Plantel.
- Comportamientos no verbales de naturaleza sexual, en espacial quellos que producen incomodidad o generan amenaza en los afectados, con la consecuente afectación de su condición o ambiente académico o laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en su ambiente de trabajo o entorno académico, especilamente cuando expresan el uso de un poder personal sobre otro integrante de la Comunidad Académica ACIPOL.

3.2.- VIOLENCIA DE GÉNERO:

La Academia recoge la postura de la Organización de Naciones Unidas, la cual en 2003 establece la violencia de género como un término empleado para referirse a las violaciones de los derechos humanos fundamentales que perpetúan roles estereotipados por sexo, que niegan la dignidad humana y la autodeterminación del individuo y obstaculizan el desarrollo humano.

Sobre esta base, el Plantel considera como violencia de género cualquier acción u omisión, sean el ámbito público o privado, que atente contra la vida, la integridad física o psíquica de una persona en razón de su sexo o género y que genere un impacto significativo sobre su identidad y bienestar social, provocando daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

3.3.- DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:

La Academia entiende por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

4- MARCO NORMATIVO:

4.1.- NORMATIVAS GENERALES:

- Constitución Política de la República de Chile (Artículos 1°, 5° y 19°), texto refundido, coordinado y sistematizado, publicado por el Decreto Nro. 110, del 22.09.2005.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 30.04. 1948).
- Código del Trabajo, texto refundido, coordinado y sistematizado, publicado por D.F.L. Nro. 1, del 16.01.2033.
- Ley Nro. 20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual, publicada el 18.03.2005

4.2.- NORMATIVAS APLICABLES A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

- Ley Nro. 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, publicada el 05.12.1986
- Ley Nro. 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad, publicada el 24.07.2007.
- D.F.L. Nro. 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nro. 18.834, sobre Estatuto Administrativo, publicada el 16.03.2005.
- Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Gab. Pres. Nro. 001 del 26.01.2015, que busca un Nuevo Trato para el Empleo Público, entre otras materias.
- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Gab. Pres. Nro. 006 del 25.05.2018, que busca promover y garantizar igualdad de derechos entre hombres y mujeres y elevar las exigencias de las disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en la Administración Central del Estado.

4.3.- NORMATIVA INSTITUCIONAL:

- Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile, Nro. 11, con modificaciones introducidas mediante D.S. Nro. 1.592, del 15.09.2014, publicado en el Diario Oficial el 26.03.2015.
- Reglamento de Sumarios Administrativo de Carabineros de Chile, Nro. 15, con modificaciones introducidas mediante D.S. Nro. 1.592, del 15.09.2014, publicado en el Diario Oficial el 26.03.2015.
- Orden General Nro. 2.473, del 22.02.2017, que establece competencias en procedimientos investigativos, publicada el Boletín Oficial Nro. 4.699.
- Orden General Nro. 2.478, del 24.03.2017, que aprueba Manual de Doctrina y Código de Ética de Carabineros de Chile, publicada en el Boletín Oficial Nro. 4.703.
- Circular Nro. 1.850 de la Dirección General de Carabineros, del 16.06.2020, sobre acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.

4.4.- NORMATIVA APLICABLE A ACIPOL EN TANTO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR:

- Ley Nro. 21.369, publicada el 15.09.2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, publicada el 15.09.2021.
- Oficio Circular Nro. 00001 de la Superintendencia de Educación Superior 08.07.2022.

4.5.- NORMATIVA INTERNA DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS POLICIALES:

- Instructivo de Prevención, Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile.

5.- POLÍTICAS PARA EL CONTROL DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA ACADEMIA DE CIENCIAS POLICIALES:

La Academia considera cuatro ejes de actuación para el control del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en sus diferentes ambientes de relaciones interpersonales, estudiantiles, docentes y laborales, a objeto de fomentar entornos en los cuales cada persona reciba un trato digno.

- Política de Prevención.
- Política de Investigación y Sanción.
- Política de Reparación.
- Política de Seguimiento.

5.1.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN:

Política de activación permanente, de responsabilidad de la Dirección del Plantel, cuya finalidad es adoptar las acciones necesarias para desarrollar la gestión preventiva del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, velando por la generación de entornos y ambientes institucionales basados en la protección de los derechos de las personas, garantizando el irrestricto respeto a la dignidad humana, evitando todo trato denigrante, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio al interior del Plantel, debiendo implementar medidas destinadas a promover y mantener un ambiente académico y laboral que fomente una cultura preventiva de las prácticas y conductas asociadas a la materia de interés.

Corresponderá al Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL operacionalizar esta política por medio de acciones participativas, en paridad de género y con representación equilibrada que contemplen al menos actividades preventivas tales como: la inducción, la difusión, la formación, el liderazgo y la gestión de personas en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En tanto unidad responsable de la política preventiva, el Comité de Género y Conciliación de ACIPOL deberá coordinar con los estamentos internos competentes, estrategias de comunicación que garanticen que la propia política, planes, protocolos, instructivo y cualquier otro cuerpo normativo, herramienta de planificación o actividad, tanto de índole preventiva, como investigativa – sancionatoria o bien reparatoria, sean difundidos y conocidos por todos los niveles que atañen a la Comunidad Académica del Plantel.

Entre las medidas que serán de responsabilidad del Comité de Género y Conciliación ACIPOL, en la dimensión preventiva se encuentran las siguientes:

1. Efectuar el diagnóstico base de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior del Plantel, el cual deberá ser posteriormente adicionado con investigaciones, informes, reportes o análisis que actualicen, confirmen, complementen o suplan la información levantada en dicha exploración inicial.
2. A partir de un diagnóstico base, diseñar, desarrollar, implementar y evaluar una serie de medidas tendientes a prevenir los riesgos identificados, asegurando ambientes y espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el Plantel.
3. Desarrollar programas permanentes de capacitación para los diversos estamentos de la Comunidad Académica, en materia de derechos humanos, abuso sexual, violencia y discriminación de género, que incorporen mecanismos para su detección temprana y respuesta oportuna y efectiva.
4. Elaborar en conjunto con otras entidades de la ACIPOL, propuestas de incorporación de contenidos relacionados con derechos humanos, abuso sexual, violencia y discriminación de género en los diversos planes y programas de estudio y componentes curriculares asociados a su oferta académica.
5. Incorporar en los procesos de inducción para administrativos, directivos, docentes y estudiantes, la política, planes, protocolos, instructivo y cualquier otro cuerpo normativo, herramienta de planificación o actividad, tanto de índole preventiva, como investigativa – sancionatoria o bien reparatoria.

5.2.- POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN:

Política de activación según contingencia, de responsabilidad de la Dirección del Plantel, cuya finalidad es organizar un conjunto de actuaciones encaminadas a la comprobación de un hecho que reviste caracteres de acoso sexual, violencia o discriminación de género, así como la participación que puede corresponderle a una o más personas como autores, cómplices o encubridores de estas prácticas o conductas, a objeto de aplicar medidas de castigo o punición a quienes hayan participado en dichas calidades.

En tanto unidad responsable, corresponderá al Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, con criterios participativos de paridad de género y representación equilibrada, establecer medidas al menos en las siguientes esferas:

1. Diseñar procedimientos especiales de denuncia e investigación preventiva del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, velando por las normas de debido proceso y los principios generales de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de la revictimización.
2. Planificar capacitaciones en derechos humanos y las materias de interés de esta Política, para el personal que intervenga en las instancias investigativas – sancionatorias establecidas por el Plantel para estos efectos.
3. Velar por el buen desarrollo interno de las conductas y actividades de los miembros de la comunidad académica, teniendo como faltas o acciones por evitar las definiciones de los actos sancionados en el presente documento (acoso sexual, violencia y discriminación de género), como de igual forma cooperar al director de la ACIPOL, en la toma de decisión en

cuanto a la sanción que se aplicara al inculpado, teniendo en cuenta que el director del establecimiento se regirá según lo estipulado en el reglamento correspondiente.

4. Establecer mecanismos de protección a las víctimas y testigos, así como de prevención de revictimización, además de garantizar el tratamiento reservado de la denuncia, en concordancia con las obligaciones de transparencia y garantía de los derechos humanos.
5. Orientar cursos de acción que aseguren el desarrollo progresivo y avance con celeridad y sin dilataciones de la investigación ante denuncias efectuadas en la materia.
6. Implementar medidas que garanticen el conocimiento por parte de la Comunidad Académica de los mecanismos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género dispuestos por el Plantel, bajo el amparo de la ley y la normativa interna ACIPOL.
7. Garantizar acceso de denunciantes y denunciados a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Nro. 19.628 sobre protección de la vida privada, así como el derecho a efectuar alegaciones o descargos y de aportar pruebas acción que se podrá desarrollar desde la formulación de cargos.

El Comité de Género tendrá la factibilidad de interiorizarse en el proceso, en cooperación de la Subdirección Administrativa, para luego otorgar los antecedentes necesarios al director del plantel, quien elevará el caso a la Fiscalía Administrativa dependiente de la Dirección de Educación, Doctrina e Historia.

5.2.1.- Principios Específicos de la Política de Investigación y Sanción:

La ACIPOL hace suyos los Principios Orientadores de los procedimientos asociados al Acoso Sexual en el ámbito laboral, plasmados en la Circular Nro. 1.850 de la Dirección General de Carabineros, del 16.06.2020. Estos corresponden a:

- Confidencialidad: El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento en sus distintas etapas, tanto en la relación con los individuos como en su actuar general, respecto a la información que tome conocimiento, de manera que todos los miembros de la Comunidad Académica tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como; género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se lleve a cabo con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde a los plazos estipulados, sin consideración de quien realice la denuncia y dando estricto cumplimiento al principio de igualdad de género.
- Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad,

conociendo que, frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

- Igualdad de género: Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Además, en concordancia con la Circular ya indicada, el Plantel reconoce como otros principios orientadores en esta materia:

- Debido proceso: El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permita el derecho a ser oído o a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, asegurando el derecho a una decisión fundada.
- Idoneidad: Los actores que participen en la temática y procesos relativos al maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, deben contar con las habilidades y capacidades propias que correspondan y que permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación razonable.
- Probidad administrativa: El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- Colaboración: El deber de cada persona que se desempeñe en la Institución, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, es colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.
- Legalidad: Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidas en los Reglamentos de Disciplina y de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile, Nro. 11 y Nro. 15, respectivamente. En ellos se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos y autoridades intervenientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.
- Proporcionalidad de la sanción: Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.
- Presunción de inocencia: No pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que este haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.
- Protección de la víctima: Quienes intervengan en virtud del presente procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias que correspondan para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia.

5.2.2.- Definiciones:

Para efectos de esta Política y su Instructivo respectivo, los actores que intervienen en el proceso de denuncia acoso sexual, violencia o discriminación de género, se definen en los siguientes términos:

- Víctima: Se define como la persona sobre la cual es ejercido el acoso sexual, violencia o discriminación de género, pudiendo afectar a cualquier miembro de la Comunidad Académica del Plante, conforme el Alcance de esta Política.
- Denunciada/o: Es la persona que presuntamente ejerce acciones hostigadoras hacia otra al interior del Plantel, y respecto de quien, se ha presentado una denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Denunciante: Es aquel que realiza la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género, pudiendo ser este quien sufra o conozca de los hechos.
- Mando receptor de la denuncia: Jefe directo de quien denuncia o el Superior Jerárquico de este, en caso de que su Jefe directo sea quien presuntamente ejerció la conducta constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género. Corresponde a este informar a la o a el denunciante de las principales etapas del procedimiento de denuncia y de sus derechos, en caso de ser requerido.

5.2.3.- Procedimiento aplicable:

Ante los hechos que revistan el carácter de acoso sexual, violencia o discriminación de género ejercido por alguna persona que reúna las condiciones descritas en el Nro. 2 de esta Política, los afectados, terceros conocedores de los hechos y los mandos respectivos se encuentran obligados a seguir el procedimiento indicado en el “Instructivo de Prevención, Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile”, en vigencia.

5.3.- POLÍTICA DE REPARACIÓN:

Política de activación permanente, de responsabilidad del Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, bajo supervisión directa de la Dirección del Plantel, cuya finalidad es la de resarcir a las víctimas de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género por el daño, los perjuicios y el dolor ocasionado, restituyéndoles su dignidad y derechos vulnerados, entregándoles además garantías de no repetición de los hechos que motivaron el menoscabo en su dignidad, derechos e integridad.

En tanto la entidad Responsable, corresponderá al Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, con criterios participativos, de paridad de género y representación equilibrada, establecer medidas, al menos, en los siguientes ámbitos:

1. Atención post evento: Desde el momento de la recepción de la denuncia o solicitud de atención, la víctima deberá sentirse acogida, escuchada y apoyada. A su vez, deberá recibir información clara y precisa respecto de los cursos de acción frente a lo ocurrido, incluido lo concerniente a los canales de denuncia que el Plantel contempla para iniciar la investigación

del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género, así como también la posibilidad de recurrir a la justicia en aquellos casos que adquieran caracteres de delitos. Será fundamental en la atención post evento, controlar aquellos procesos de autovictimización o de revictimización y entregar contención a la víctima.

2. Restitución: Deberán establecerse mecanismos para el restablecimiento de la situación original de la víctima o al menos la más similar a la condición previa al acto de acoso sexual, violencia o discriminación de género denunciado, asegurando la continuidad de sus estudios o actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con la persona agresora.
3. Rehabilitación: El Plantel deberá proveer o facilitar la atención para la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y/o sociales de la víctima, proporcionando o facilitando los servicios que sean necesarios para ello, así como para que la víctima reciba la adecuada atención especializada en salud sexual, psicológica y/o física.
4. Satisfacción: ACIPOL deberá disponer de instancias de difusión de la verdad respecto de los hechos acontecidos, en especial en los casos de alta connotación, buscando mitigar el dolor o sufrimiento de la víctima, velando porque esta reciba disculpas escritas, públicas o privadas, desde la parte agresora.
5. Garantía de no repetición: Se deberá contar con medidas establecidas por el Plantel que persigan garantizar que no se vuelvan a producir situaciones de acoso sexual, la violencia o la discriminación de género, especialmente si se han denunciado, tanto hacia la persona que ha sido víctima, o bien preventivamente en toda la Institución.
6. Prohibición de represalias: El Plantel deberá establecer la prohibición de cualquier tipo de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o estudio de quien denuncie situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Junto con ello, deberá instaurar mecanismos inspirados en medidas similares a fin de reparar los eventuales daños y perjuicios, cualquier sea su índole, que aquellos que resultaren inocentes de acusaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en el ámbito de alcance de esta Política.

5.4.- POLÍTICA DE SEGUIMIENTO:

Política de activación permanente, de responsabilidad del Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, bajo supervisión directa de la Dirección del Plantel, cuya finalidad es monitorear el cumplimiento de la normativa tendiente a erradicar en el Plantel las prácticas y conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, sistematizando y analizando información que permita ir aportando a la homogeneidad de la aplicación de las medidas preventivas, de investigación, de sanción y reparatorias ante hechos de similar índole, así como efectuar recomendaciones para la implementación de medidas o actividades vinculadas a la materia, en formación, capacitación, difusión o intervención, entre otras líneas de acción posibles.

En tanto unidad responsable, corresponderá al Comité de Equidad de Género y Conciliación de ACIPOL, con criterios participativos de paridad de género y representación equilibrada, establecer medidas al menos en los siguientes ámbitos:

1. Mantener un registro de los casos que puedan producirse, llevando información estandarizada sobre la materia, con el debido resguardo de la confidencialidad de los afectados.
2. Efectuar análisis que permitan identificar conductas o prácticas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, las posibles sanciones que sean pertinentes, así como también brechas en la implementación de esta Política y sus correspondientes normas asociadas, a objeto de erradicarlas permanentemente.
3. Retroalimentar respecto de la implementación de actividades, posibilidades de mejora, necesidades de formación o intervención, entre otros elementos susceptibles de observar.
4. Establecer un sistema de indicadores que permita monitorear y evaluar los diversos aspectos considerados en esta Política e instrumentos complementarios, así como la prevalencia, incidencia, patrones y tendencias de la situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género en el Plantel.

Anualmente, al menos, se implementarán instancias para dimensionar la ocurrencia del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, caracterizarlo, identificar el grado de socialización e internalización de normativas y explorar la necesidad de profundizar este tipo de herramientas en el Plantel. Con ello, de deberán identificar grupos de riesgo, focalizar acciones preventivas, visibilizar la problemática y sensibilizar acerca de su realidad, a fin de perfeccionar la propia Política, Instructivo específico, Normas generales, medidas y acciones tendientes a su prevención, control y erradicación.